

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA PADA MALAM HARI  
DI SWALAYAN ALFAMIDI KECAMATAN RAPPOCINI KOTA  
MAKASSAR UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Hukum  
Jurusan Ilmu Hukum Pada Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Alauddin Makassar

**OLEH**

**Muh. Herismant Buscar S.**  
**10500111075**

**JURUSAN ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN  
MAKASSAR**

**2015**

## **PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Mahasiswa yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muh. Herismant Buscar S  
NIM : 10500111075  
Tempat/Tgl. Lahir : Makassar 09 November 1992  
Jur/Prodi/Konsentrasi : Ilmu Hukum, Hukum Perdata  
Fakultas/Program : Syariah dan Hukum, Strata Satu  
Judul : Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari  
Di Swalayan Alfamidi Kec. Rappocini Kota Makassar  
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adanya hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain. Apabila di kemudian hari ternyata dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Makassar, 20 Desember 2015

Penyusun,

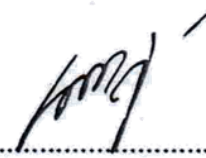


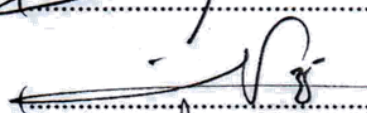


**Muh. Herismant Buscar S**  
**NIM: 10500111075**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, “Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar.)”, yang disusun oleh Muh.Herismant Buscar S, NIM: 10500111075, Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diseleggarakan pada hari Senin, tanggal 31 Agustus 2015 M, bertepatan dengan 16 Dzulkaidah 1436 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum.

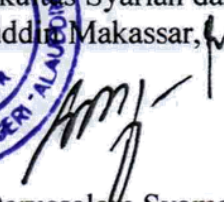
Makassar, 26 Oktober 2015 M.  
13 Muharram 1437 H.

### DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Prof.Dr.Darussalam Syamsuddin, M.Ag	(.....  )
Sekretaris	: Dr. Kasjim Salenda,SH,M.Th.I	(.....  )
Munaqisy I	: Prof. Sabri Samin, M.Ag.	(.....  )
Munaqisy II	: Dr. Hj.Rahmatia HL,M.Pd.	(.....  )
Pembimbing I	: Ashabul Kahfi,S.Ag. MH	(.....  )
Pembimbing II	: Dr.Sohrah,M.Ag	(.....  )



Diketahui oleh:  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Alauddin Makassar,

  
Prof.Dr.Darussalam Syamsuddin, M.Ag.  
NIP. 19621016199003 1 003

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **MUH. HERISMANT BUSCAR.S**  
Nim : 10500111075. Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti  
dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul

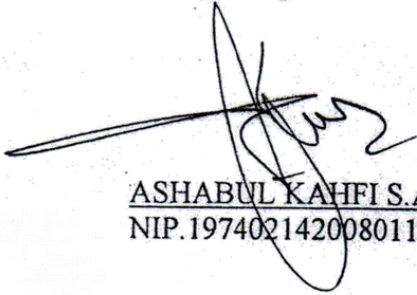
*"Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari di Swalayan Alfamidi Kota  
Makassar Undang-Undang No.13 Tahun 2003".*

Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan  
disetujui untuk diajukan kesidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses selanjutnya.

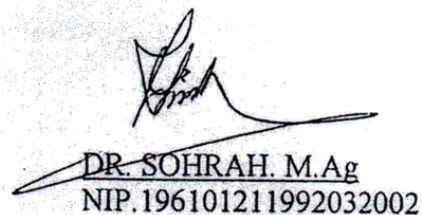
Samata, 10 Agustus 2015

Pembimbing I



ASHABUL KAHFI S.Ag., M.H  
NIP.197402142008011009

Pembimbing II



DR. SOHRAH. M.Ag  
NIP.196101211992032002



## KATA PENGANTAR

Tiada kata yang paling mulia diucapkan selain puji dan syukur kehadiran Allah swt karena berkat limpahan rahmat serta karunia-Nya yang senantiasa diberikan pada diri penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul *"Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No.13 Tahun 2003.*

Shalawat serta salam atas junjungan Nabi Muhammad saw, keluarganya, para sahabat, dan orang-orang yang mengikutmiya.

Adapun maksud dan penulisan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat yang telah ditentukan untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar. Dalam penulisan ini, penulis mendasar pada ilmu pengetahuan yang telah penulis peroleh selama ini, khususnya dalam pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar serta hasil penelitian PT. Midi Utama Indonesia.Tbk

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan pengarahan dan berbagai pihak, baik secara spritual maupun moral. Maka atas bantuan yang telah di berikan kepada penulis, pada kesempatan ini penulismigin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. kepada:

1. Kedua Orang Tua yang saya cintai dan hormati ayahanda Herman S. dan ibunda Hj Kasturi yang telah memberikan motivasi dan dukungan lahir batin

serta doa yang tak henti-hentinya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, membiayai pendidikan penulis hingga sampai Perguruan Tinggi dan telah memberikan seluruh cinta serta kasih sayangnya kepada penulis dan semua jasa-jasanya tak akan mampu dituliskan dalam kata-kata. Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan dan membalas yang telah kalian berikan kepada penulis.

2. Bapak Prof Dr. H. Musatir Pababari selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
3. Bapak Prof Dr. Darussalam Syamsuddin M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar. Bapak Dr. H. Kasjim Salenda, M.Th.I., selaku Wakil Dekan I, Ibu Dra. Sohrah, M.Ag. selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Drs. Hamzah Hasan, M.H.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum, dan segenap Jajaran Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Hamsir, S.H., M.Hum. selaku Ketua Jurusan Ilmu Hukum, Ibu Istiqamah, S.H.,M.H. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Hukum dan staf Jurusan Ilmu Hukum beserta Jajarannya yang telah banyak membantu dalam pembuatan skripsi ini.
5. Kepada Kepala PT. Midi Utama Indonesia,Tbk beserta Jajarannya yang telah membantu penulis dalam memberikan informasi yang terkait tentang skripsi penulis.

6. Ashabul Kahfi S.Ag, M.H. selaku Dosen Fakultas Syariah dan Hukum sekaligus sebagai pembimbing I yang telah memberikan banyak pengetahuan dan kontribusi ilmu terkait judul yang diangkat penulis, dan Ibu DR. Sohras M.Ag. Dosen Fakultas Syariah dan Hukum sekaligus pembimbing II yang telah memberikan banyak pengetahuan terkait judul yang diangkat penulis.
7. Keluarga dan Saudara bapak bapak H.Ahmad, ibu Hj. Fatimah, Heriskianty, Heriskianggriany, Heriaswant, Dina Ahmad, Afandi Ahmad, Muthmainnah Mustan, anty, dan semua keluarga yang belum disebutkan nama-namanya yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman dan kerabat mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum angkatan 2011, khususnya Ilmu Hukum 5 dan 6 terima kasih atas kebersamaan kalian semua kurang lebih 4 (empat) tahun yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku yang saya cintai dan sayangi Nirma Ahmad, Naufal Pharmanata, Nur Qamar, Muh Kasmar Ansar, A.Widana Iswara, Dewi Shinta, Muh. Ibrahim, Reza Asis, M. Yusuf Aqsha, Irvan Syamudra Muh. Yunus, Muh. Ilham, Muh. Rizal Arianto, Nuratika, Ria Miftahul, Erwin, Irfan Sagita, Mas Fahri Yang telah membantu saya dalam penulisan skripsi ini dan banyak memberikan motivasi yang sangat berguna bagi penulis.
10. Teman-teman KKN-reguler Desa Lompo Riaja kec. Tanete Riaja Kab. Barra, yang telah banyak memberikan saya pelajaran yang sangat berharga, baik

dalam kehidupan sehari-hari maupun bangku kuliah dan selalu memberikan motivasi selama penulisan skripsi ini.

Semoga Allah swt memberikan rahmat dan karunia-nya kepada kita semua. Akhir kata penulis berharap kiranya tugas akhir ini dapat berguna bagi seluruh pembaca pada umumnya dan penulis pribadi khususnya.

AmiinyaaRabbalAlamin

Makassar, 31 Agustus 2015

**Muh. Herismant Buscar S**  
**NIM: 10500111075**

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian Dan Deskripsi Fokus .....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8

### **BAB II TINJAUAN TEORETIS**

A. Tinjauan Perlindungan Tenaga Kerja.....	9
1. Pengertian Tenaga Kerja .....	9
2. Jenis-jenis hak dan kewajiban.....	12
3. Hak-hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dan Perusahaan .....	15
B. Pengawasan Secara Umum .....	25
1. Pengertian Pengawasan .....	25
2. Proses Pengawasan.....	29
C. Tenaga Kerja Wanita Dalam Hukum Islam .....	32
D. Pekerjaan yang Dilarang untuk Pekerja Perempuan .....	33
E. Kerangka Konseptual. ....	36

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	37
B. Pendekatan Penelitian .....	37
C. Sumber Data .....	38
D. Metode Pengumpulan Data .....	39
E. Instrumen Penelitian.....	39
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	40
G. Pengujian Keabsahan Data.....	40

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Tinjauan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita .....	41
1. Perlindungan Bagi Tenaga Kerja Wanita.....	41
2. Perlindungan Kerja yang Bersifat Khusus Terhadap Tenaga Kerja Wanita .....	42

B. Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Wanita di PT. Alfamidi .....	47
1. Tugas-tugas Pengawasan Ketenagakerjaan.....	49
2. Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan .....	51
3. Pengawasan Pelaksanaan .....	52

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	54
B. Penutup.....	54

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **RIWAYAT HIDUP**



## ABSTRAK

**Nama : Muh. Herismant Buscar. S**

**Nim : 10500111075**

**Jurusan : Ilmu Hukum**

**Judul Sripsi : Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Alfamidi Kec. Rappocini Kota Makassar Undang-Undang No.13 Tahun 2003**

---

Skripsi ini membahas masalah Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan dan Pengawasan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Kota Makassar berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui permasalahan, perlindungan dan pengawasan terhadap tenaga kerja wanita pada malam hari khususnya di Swalayan Alfamidi Kecamatan Rappocini Kota Makassar . Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian yuridis sosiologis (*sociologys legal research*) yaitu pendekatan penelitian yang mengkaji persepsi, perilaku hukum orang (manusia dan badan hukum) dan masyarakat serta efektivitas berlakunya hukum positif di masyarakat yang berkaitan dengan skripsi penulis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan hak kepada pegawai (dalam perusahaan Alfamidi di Rappocini Makassar), karena masih seringnya dan rawannya terjadi peristiwa-peristiwa yang dapat mengancam keselamatan karyawan, khususnya para pekerja wanita. Oleh sebab itu diperlukan kesadaran dari pihak perusahaan itu sendiri untuk memberikan hak-hak kepada kerpada karyawan dalam menjalankan tugasnya. bentuk pengawasan yang dilakukan aparat-aparat yang bertugas sebagaimana mestinya, setidaknya harus lebih memperhatikan fungsi dan tugasnya sebagai pengawas dan pengamanan serta kewajiban-kewajibannya yang apalagi kaum perempuan sangat memerlukan pengawasan tersebut.

Implikasi dalam penelitian ini masih banyak kejadian yang tidak diinginkan oleh pekrja/buruh dalam hal pengawasan dan perlindungan hukum bagi hak-hak karyawan masing-masing.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang Masalah***

Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Sumber daya itu berinteraksi dengan modal pembangunan yang lain, yaitu sumber daya alam yang ditambah dengan peran teknologi dan pembangunan dimana akan menunjang program pembangunan dibidang ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Secara yuridis pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa “ setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan demikian juga dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “ tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.<sup>1</sup>

Keberadaan swalayan sebagai tempat perbelanjaan tentu mengakibatkan dibutuhkannya tenaga kerja dimana selama dibutuhkan tenaganya perlu juga di perhatikan hak-hak pekerja. Karena pekerja itu adalah manusia bukan mesin.dengan memperlihatkan kehidupan tenaga kerja akan memberikan keuntungan bagi pengusaha sebagai pemimpin perusahaan. Tenaga pekerja merupakan motor penggerak dari faktor-faktor lainnya.serta faktor penentu terhadap perusahaan berhasil atau tidaknya untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya pekerja perusahaan tidak mungkin berjalan dan berpartisipasi dalam

---

<sup>1</sup>Republik Indonesia Undang-undang ketenagakerjaan UU No.13 Tahun 2003 pasal 5

pembangunan, oleh karena itu wajar saja jikalau pekerja atau buruh menempati urutan teratas dari faktor-faktor produksi lainnya.<sup>2</sup>

Perlindungan tenaga kerja wanita juga di tegaskan dalam al\_Quran Surah an\_Nisa ayat 32 yaitu :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Terjemahnya:

Dan Janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (Karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang merekausahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang merekausahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.<sup>3</sup>

Ayat tersebut di atas menjelaskan bahwa Allah melarang orang-orang yang beriman merasakan iri hati terhadap orang-orang yang lebih banyak memperoleh karunia Allah SWT, karena Allah telah mengatur alam ini sedemikian rupa satu sama lain tidak sama, tapi akan terjalin hubungan yang baik dengan sesama manusia lainnya. Sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain bagi laki-laki ada bahagian yang mereka usahakan dan bagi perempuan ada pula bahagian yang mereka usahakan terhadap apa yang dikerjakan, maksudnya laki-laki telah diberikan sebahagian dari apa yang di usahakannya dan bagi perempuan telah diberikan pula apa yang telah di usahakannya tergantung dari karunia Allah dan rezeki yang diberikan oleh masing-masing hamba Allah dan Allah telah

<sup>2</sup> <http://bestyhabeahan.wordpress.com/perlindungan-hukum-terhadap-tenaga-kerja-wanita-pada-malam-hari/> (12 december 2014)

<sup>3</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahannya* (jakarta: Intermedia, 1993), hal. 105.

memerintahkan kepada Kaumnya untuk memohon Kepada Allah SWT agar diberikan rezeki yang secukupnya karena Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

Menurut M.Quraisy Shihab dalam bukunya tafsir Al-Misbah menafsirkan maksud dari ayat tersebut yaitu Allah telah membebaskan kaum lelaki dan wanita dengan berbagai pekerjaan. Masing-masing keduanya tidak boleh iri terhadap apa yang telah dikhususkan bagi yang lainnya. Allah telah mengkhususkan bagi yang lainnya. Allah telah mengkhususkan pekerjaan-pekerjaan rumah bagi kaum wanita, dan pekerjaan-pekerjaan berat diluar rumah bagi kaum lelaki, agar masing-masing dapat menekuni pekerjaannya sendiri dan mengerjakan kewajiban dengan ikhlas. Hendaknya masing-masing memohon pertolongan dan kekuatan Rabb-nya dengan melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dan jangan iri hati terhadap apa yang dibebankan kepada pihak lain. Termasuk kedalam larangan ini adalah iri hati terhadap segala perkara yang sifatnya *Khilkiyyah* (ciptaan), seperti akal, keindahan, karena tidak ada gunanya iri hati terhadapnya bagi orang yang tidak diberi hal itu. Tidak termasuk kedalam larangan ini adalah perkara-perkara yang menyangkut mata pencarian, karena seseorang diuji untuk melihat apa yang telah diperoleh oleh orang lain, lalu berangan-angan seperti mereka atau lebih baik padanya dengan berusaha dan bersungguh-sungguh.<sup>4</sup>

Ringkasnya Allah Ta'ala meminta kepada manusia agar mengalihkan pandangan kepada apa yang ada dalam kemampuannya, bukan ada pada apa yang berada diluar kemampuan. Sesungguhnya keutamaan terletak pada usaha dan

---

<sup>4</sup>M.Quraisy Shihab, *Tafsir Al-Misbah* ( Jakarta: Lentera Hati, 2006), Hal. 416.

kerja.oleh karena itu janganlah kalian berangan-angan sesuatu tanpa usaha dan kerja.

Tenaga Kerja Wanita pada malam hari berkaitan dengan Penjelasan Ayat di atas bahwa laki-laki akan memberikan sebahagian dari usahanya sedangkan wanita diberikan sebahagian dari usahanya, maka dari itu penjelasan ini sudah jelas bahwa laki-laki akan diberikan rezeki kepada Allah terhadap apa yang di usahakannya hendaklah seorang laki-laki tidak mengganggu seorang perempuan yang sedang bekerja pada malam hari yang dimana dengan tujuan untuk menghidupi rumah tangga mereka memenuhi segala kebutuhannya melainkan seorang laki-laki melindungi wanita dari segala musibah yang akan terjadi.

Tenaga kerja wanita merupakan bagian dari tenaga kerja yang telah melakukan kerja baik untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau dibawah pemberi perintah (dalam hal ini pengusaha atau badan-badan hukum lainnya). Mengingat tenaga kerja wanita merupakan pihak yang lemah dari majikannya. Atasannya yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Kebutuhan yang semakin meningkat dan keinginan untuk mengkualifikasi diri merupakan sabagai alasan mengapa wanita-wanita itu ingin bekerja. Kenyataan ini memberikan gambaran bahwa apapun alasanya wanita itu ingin bekerja, tetap saja tidak dapat dipungkiri karena pekerjaan akan memberikan konrtibusi yang tidak sedikit kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung.

Pada kenyataannya sekarang ini banyak tenaga-tenaga kerja wanita yang dipekerjakan malam hari, seperti halnya pada perusahaan-perusahaan seperti

swalayan, hotel dan lain sebagainya. Penggunaan tenaga kerja dimalam hari tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang mengaturnya. Demikian juga sepanjang ada perizinan yang berlaku dari kepala direktorat pembinaan norma-norma perlindungan Departement tenaga kerja diberikan perusahaan tersebut. Selama waktu yang di tetapkan dan dengan syarat-syarat yang mempekerjakan tenaga kerja wanita. Menurut Pasal 76 ayat (3) sampai dengan ayat (4) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menentukan pengusaha mempekerjakan tenaga kerja wanita antara pukul 23:00 WIB sampai dengan pukul 07:00 WIB. memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja, dan pengusaha wajib menyediakan fasilitas antar jemput bagi karyawan wanita yang berangkat pulang dan pulang bekerja pukul 23:00 WIB – 05:00 WIB. Selain itu memberikan atau mengadakan SIP atau penggantian jam kerja bagi pegawai seminggu sekali. Pihak perusahaan tidak mengadakan diskriminasi upah antara pekerja laki-laki dan pekerja wanita yang sama nilainya. Pihak perusahaan yang memberikan jamsostek dan uang cuti hamil itu semua merupakan refleksi dan isyarat seperti diimantkan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Ketentuan diatas mengenai kerja pada malam hari harus dipedomani oleh pihak perusahaan/pengusaha dalam mempekerjakan wanita. Pada swalayan hak-hak normatif pekerja hanya sebagian yang dapat dilaksanakan pada menejer atau pemilik swalayan tersebut meskipun hubungan menejemen dengan pihak karyawan menerapkan konsep partnership namun masih ada pekerja yang kurang mendapat perhatian dari pemimpin perusahaan, misalnya tidak mendapatkan



jamsostek, pekerja tidak dapat bekerja karena sakit tidak mendapatkan upah penuh, tidak ada cuti hamil dan lain sebagainya.

Dengan memperhatikan hal-hal sebagaimana yang telah diuraikan diatas, peneliti atau penulis ingin melakukan penelitian dengan menulis tentang ***“Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan Kec. Rappocini Kota Makassar menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003”***

### ***B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus***

Fokus penelitian pada penulisan ini adalah mengenai perlindungan tenaga kerja wanita pada malam hari di Swalayan Kota Makassar menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Deskripsi fokus penelitian ini adalah

#### **1. Tenaga kerja wanita**

Tenaga kerja wanita adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain orang yang bekerja, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang bersekolah dan orang yang mengurus rumah tangga.

#### **2. Perlindungan tenaga kerja wanita**

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

### ***C. Rumusan Masalah***

Berdasarkan uraian latar belakang di atas sehingga dapat ditarik beberapa pokok permasalahan yaitu berikut:

1. Bagaimanakah Aturan tentang perlindungan terhadap tenaga kerja wanita?
2. Bagaimanakah pengawasan dan perlindungan terhadap tenaga kerja wanita pada malam hari di perusahaan Alfamidi di Kecamatan Rappocini Makassar?

### ***D. Kajian Pustaka***

1. Dalam buku Maimun, dengan judul Hukum Ketenagakerjaan (suatu pengantar) yang disebut pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Baharuddin Salam, dengan judul buku Etika Sosial Asas Moral dalam kehidupan manusia serta membahas mengenai hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan dalam menjalankan tugasnya.
3. Agusminah, dengan judul buku Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dinamika dan kajian teori, penjelasan dalam buku ini membahas tentang hukum ketenagakerjaan dan kajian teori yang menjelaskan tentang hukum ketenagakerjaan.
4. Dwi Yuwono Ismantoro, dalam bukunya membahas lebih rinci dan detail tentang hak-hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan.

### ***E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian***

1. Tujuan yang hendak ingin dicapai oleh penulis skripsi ini ialah :
  - a. Untuk mengetahui aturan hukum perlindungan ketenagakerjaan bagi tenaga kerja wanita pada malam hari di swalayan, sesuai dengan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di perusahaan Alfamidi Kecamatan Rappocini Makassar.
  - b. Untuk mengetahui pengawasan terhadap tenaga kerja wanita pada malam hari di perusahaan Alfamidi Kecamatan Rappocini Makassar.
2. Adapun kegunaan dari penulis skripsi ini ialah :
  - a. Bagi mahasiswa hukum hasil penulisan skripsi ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang berguna bagi mahasiswa yang ingin mengetahui pelaksanaan aturan ketenagakerjaan bagi pekerja wanita pada malam hari di minimarket kec.Rappocini kota makassar
  - b. Penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya aturan hukum yang menyangkut tentang perlindungan ketenagakerjaan wanita pada malam hari.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORETIS**

#### ***A. Tinjauan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja***

##### **1. Pengertian Tenaga kerja**

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain orang yang bekerja, orang yang sedang mencari pekerjaan, orang yang bersekolah dan orang yang mengurus rumah tangga. Adapun pengertian tenaga kerja yang lain, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>1</sup>

Hukum ketenagakerjaan juga semula dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan di Indonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok ketentuan tenaga kerja. Pada tahun 1997 Undang-Undang ini diganti dengan Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Hukum perburuhan mengandung tiga unsur, yaitu:

- a. Adanya peraturan,
- b. Bekerja pada orang lain, dan
- c. Upah

---

<sup>1</sup>Dzulkifli Umar dan Usman Handoyo, *Kamus Hukum (Dictionary Of Law New Editio)* (Cet: 1, t.t; Quantum Media Press, 2000), hal. 360.

Peraturan mencakup aturan hukum yang tertulis dan hukum yang tidak tertulis. Hukum yang tertulis meliputi seluruh peraturan perundang-undangan berdasarkan jenis dan hierarki perundang-undangan yang diatur dalam pasal 7 Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 tentang pembentukan perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 53, selanjutnya disebut dengan Undang-Undang No. 10 Tahun 2004), yaitu:<sup>2</sup>

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang /Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang
- c) Peraturan Pemerintah
- d) Peraturan Presiden
- e) Peraturan Daerah.

Hukum yang tidak tertulis misalnya hukum kebiasaan.

Pengertian hukum perburuhan menurut A.N. Molenaar, hukum perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan pengusaha, buruh dengan penguasa dan penguasa dengan pengusaha.

Tenaga kerja atau biasa juga disebut dengan pekerja/buruh merupakan faktor utama dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Tenaga kerja yang memerlukan perlindungan baik berupa kesehatan maupun keselamatan kerja lebih di khususkan oleh perempuan. Kesehatan kerja tidak mendefinisikan pekerja/buruh perempuan secara spesifik, karena terdapat beberapa istilah yang digunakan untuk perempuan, yaitu wanita, putri, dan *women*. Istilah wanita

---

<sup>2</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi. I, (Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 4.

berasal dari bahasa sansekerta dengan pengertian “yang diinginkan oleh kaum lelaki”, sehingga bernuansa kepasifan. Dalam perkembangannya, wanita diartikan sebagai pemelihara yang sabar, diam, pesakitan, kurang standar, tidak diharapkan untuk menonjolkan diri maupun berprofesi. Adapun istilah perempuan berasal dari bahasa melayu empu, berarti “yang memberi hidup”. Istilah tersebut dipandang lebih dinamis dan sarat makna dibandingkan wanita.<sup>3</sup>

Dari dua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau perempuan yang berumur 15 tahun keatas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Adapula pengertian tenaga kerja menurut para ahli, yaitu;

- a) Menurut Undang-Undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.
- b) Menurut A. Hamzah, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja fisik maupun pikiran.

---

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Edisi. I, (Cet. 1, Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2014), hal. 89.



- c) Menurut Payaman dikutip A. Hamzah (1990), tenaga kerja adalah (*Man Power*) adalah produk orang yang bekerja, orang yang sedang mencari pekerja, orang yang mengurus rumah tangga serta orang yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. seperti bersekolah, ibu rumah tangga.
- d) Menurut molenaar ( arbeidsrecht) tenaga kerja adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerjas dan antara tenaga kerja dengan penguasa.

## 2. Jenis-jenis hak dan kewajiban

### a. Jenis-jenis hak<sup>4</sup>

#### 1) Hak legal dan hak moral

Hak legal adalah yang didasarkan atas hukum dalam salah satu bentuk. Hak-hak legal berasal dari Undang-Undang, peraturan hukum atau dokumen lagal lainnya. Hak moral berfungsi sebagai dalam sistem moral. Hak moral berdasarkan atas prinsip etis saja sebagaimana hukum dan etika perlu dibedakan.

#### 2) Hak khusus dan hak umum

Hak khusus timbul dalam suatu relasi khusus antara beberapa manusia atau karena fungsi khusus yang dimiliki orang satu terhadap orang lain. Hak umum dimiliki manusia bukan karena hubungan dan fungsi tertentu melainkan semata-mata karena hak manusia.

---

<sup>4</sup>K. Bertens, *Etika* (jakarta : PT. Gramedia Pustakaa 1992), hal. 188

### 3) Hak negatif dan hak positif

Hak negatif itu sepadan dengan kewajiban orang lain untuk tidak melakukan sesuatu yaitu tidak menghindari manusia untuk melaksanakan atau memiliki apa yang menjadi hak manusia contohnya, hak atas kehidupan, kesehatan, keselamatan atau keamanan, hak mengikuti hati nurani, hak beragama, hak mengemukakan pendapat, hak berkumpul dengan orang dan seterusnya. Suatu hak bersifat positif jika manusia berhak bahwa orang lain berbuat sesuatu. Secara umum bisa dikatakan, semua orang yang terancam bahaya maut mempunyai hak bahwa orang lain membantu untuk menyelamatkan mereka, contohnya hak atas makanan, pendidikan, pelayanan kesehatan, pekerjaan yang layak dan seterusnya.

### 4) Hak individual dan sosial

Hak yang dimiliki individu-individu terhadap Negara. Negara tidak boleh menghindari atau mengganggu individu dalam mewujudkan hak-hak ini, seperti hak mengikuti hati nurani, hak beragama, hak berserikat, hak mengemukakan pendapat. Selain itu hak lain yang dimiliki manusia bukan terhadap Negara, melainkan sebagai anggota masyarakat bersama dengan anggota-anggota lain, hak tersebut disebut dengan hak sosial, seperti hak atas pekerjaan, hak atas pendidikan, hak atas pelayanan kesehatan.

b. Jenis-jenis kewajiban

1) Kewajiban manusia terhadap tuhan:

- a. Beriman,
- b. Taat,
- c. Ikhlas,
- d. Tadlaru' dan khusyuk,
- e. Raja' dan ad du'a yaitu optimisme,
- f. Husnud-dhan,
- g. Tawakal,
- h. Malu dan tobat.<sup>5</sup>

2) Kewajiban manusia terhadap dirinya:

- a. menjaga kesucian diri baik jasmani maupun rohani,
- b. memelihara kerapian diri,
- c. berlaku tenang (tidak terburu-buru),
- d. menambah pengetahuan dan membina disiplin pribadi.

3) Kewajiban terhadap masyarakat atau sesama, kewajiban terbatas adalah kewajiban yang tergantung jawabannya berlaku juga untuk semua orang. Namun tanggung jawab terhadap kewajiban ini nilainya lebih tinggi, sebab dijalankan oleh suara hati seperti, berbuat keadilan dan kebajikan.

---

<sup>5</sup>Buhanuddin salam, *Etika Sosial Asas Moral dalam Kehidupan Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997), hal. 16.

### 3. Hak-hak dan Kewajiban Tenaga kerja dan perusahaan

Hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan terus menerus oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya. Selain itu, hak tenaga kerja adalah hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 merupakan hak konstitusional, yang berarti bahwa negara tidak diperkenankan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baik berupa Undang-Undang (*legislative policy*) maupun berupa peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*) yang dimaksudkan untuk mengurangi substansi.<sup>6</sup>

Kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang serpatutnya diberikan. Selain itu menurut Notonagoro wajib adalah beban untuk memberikan sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan terus menerus oleh pihak tertentu yang tidak dapat oleh pihak lain manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang memiliki kepentingan. Maka kesimpulan dari kewajiban adalah sesuatu yang harus dilakukan.<sup>7</sup>

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>6</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1, (Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009) hal. 16.

<sup>7</sup>K. Bertens, *Etiika*, hal. 180.

Hak karyawan adalah tugas karyawan sebagai pegawai di perusahaan tempat karyawan kerja, sedangkan kewajiban karyawan adalah hak perusahaan.

a. Hak-hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

1. Hak-hak Tenaga Kerja

a. Hak atas pekerja

Hak atas pekerja adalah hak asasi manusia yaitu :

- 1) kerja melekat pada tubuh manusia. kerja adalah aktifitas tubuh dan itu tidak dapat dilepaskan atau dipikirkan lepas dari tubuh manusia, karena tubuh adalah milik kodrati atau asasi setiap orang dan tidak dapat dicabut, dirampas, atau diambil darinya.
- 2) kerja merupakan perwujudan diri manusia. melalui kerja, manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih bermanfaat.
- 3) hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup, bahkan atas hidup yang layak. hanya dengan melalui kerja manusia dapat hidup dan secara layak sebagai manusia.<sup>8</sup>

2. Hak atas upah yang adil

Hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikatkan dirinya untuk bekerja pada suatu perusahaan. karena itu, perusahaan yang bersangkutan mempunyai

---

<sup>8</sup> A. Sonny Keraf, *Hukum dan Teori Hak Milik Pribadi* (Yogyakarta: Kanisius, 1997), hal. 89

kewajiban untuk memberikan upah yang adil.dengan hak atas upah yang adil sesungguhnya ditegaskan dalam tiga hal :

- a) setiap pekerja mendapatkan upah artinya setiap pekerja berhak mendapatkan upah.
- b) setiap orang tidak hanya berhak memperoleh upah.ia juga berhak untuk memperoleh upah yang adil, yaitu upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkannya.
- c) hak atas upah yang adil adalah bahwa pada prinsipnya tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dalam soal pemberian upah kepada semua karyawan (tenaga kerjas).

### 3. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Persoalan upah yang adil berkaitan dengan kepentingan dua belah pihak yang saling bertentangan yaitu pemilik modal dan pekerja. Sehubungan dengan ini tidak dapat pula disangkal bahwa upah yang adil tidak selamanya diberlakukan dalam suatu perusahaan. Karena itu, dalam banyak kasus upah yang adil memang harus juga diperjuangkan oleh pekerja itu sendiri.

### 4. Hak atas perlindungan keamanan dan keselamatan

Selain hak-hak diatas, dalam bisnis modern sekarang ini semakin dianggap penting bahwa para pekerja dijamin keamanan, keselamatan dan kesehatannya. Lingkungan kerja dalam industri modern khususnya yang penuh dengan berbagai resiko tinggi mengharuskan adanya jaminan perlindungan atas keamanan, keselamatan, dan kesehatan bagi para



pekerja. Beberapa hal yang perlu dijamin dalam kaitannya dengan hak atas keamanan, keselamatan dan kesehatan ini.

- a. Setiap pekerja berhak mendapat perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan melalui program jaminan atau asuransi keamanan dan kesehatan yang diadakan perusahaan.
- b. Setiap pekerja berhak mengetahui kemungkinan resiko yang akan dihadapinya dalam menjalankan pekerjaannya pada bidang dalam perusahaan tersebut. Karena itu, perusahaan harus memberikan informasi serinci mungkin tentang kemungkinan-kemungkinan resiko, bentuk, dan lingkupnya serta kompensasi (bentuk dan jumlahnya) yang akan diterimanya atau keluarganya harus sudah diketahui sejak awal.
- c. Setiap pekerja bebas untuk memilih dan menerima pekerjaan dengan resiko yang sudah diketahuinya atau sebaliknya menolak pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, pekerja tidak boleh dipaksa atau terpaksa untuk melakukan suatu pekerjaan yang penuh dengan resiko.

##### 5. Hak untuk diproses hukum secara sah

Hak ini terutama berlaku ketika seorang pekerja dituduh dan diancam dengan hukuman tertentu karena diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Dalam hal ini, pekerja tersebut wajib diberi kesempatan untuk mempertanggung jawabkan tindakannya. pekerja wajib diberi kesempatan untuk membuktikan apakah pekerja melakukan

kesalahan seperti dituduhkan atau tidak. Konkretnya, kalau pekerja tidak bersalah pekerja wajib diberi kesempatan untuk membela diri. Jadi, pekerja harus didengar pertimbangannya, alasannya, saksi yang mungkin dihadapkannya atau kalau pekerja bersalah pekerja harus diberi kesempatan untuk mengaku secara jujur dan meminta maaf.

#### 6. Hak untuk diperlakukan secara sama

Dengan hak ini ditegaskan bahwa semua pekerja, pada prinsipnya, harus diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut. Perbedaan dalam gaji dan peluang misalnya, harus didasarkan pada kriteria dan pertimbangan yang rasional, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka misalnya, atas dasar kemampuan, pengalaman, prestasi. Diskriminasi yang didasarkan pada jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya adalah perlakuan yang tidak adil.

#### 7. Hak atas rahasia pribadi

Kendati perusahaan punya hak tertentu untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

#### 8. Hak atas kebebasan suara hati

Hak ini menuntut agar setiap pekerja harus dihargai kesadaran moralnya. Pekerja harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik. Konkretnya, pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standard an ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan, menutup-nutupi kecurangan yang dilakukan perusahaan atau atasan.

Selain dari hak-hak diatas terdapat pula hak-hak pekerja/buruh yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- b. pasal 6 : setiap pekerja berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
- c. pasal 12 ayat 3 : setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya
- d. pasal 78 ayat 2 : pengusaha yang mempekerjakan melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 78 ayat 1 wajib membayar upah kerja lembur
- e. pasal 79 ayat 1 : pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja

- f. pasal 80 : pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya
- g. pasal 85 ayat 1 : pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi
- h. pasal 86 ayat 1 : setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - 1. keselamatan dan kesehatan kerja
  - 2. moral dan kesusilaan
  - 3. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama
- i. pasal 88 : setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
- j. pasal 90 : pengusaha dilarang membayar upah rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89
- k. pasal 99 ayat 1 : setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja
- l. pasal 156 ayat 1 : dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima

## 1. Kewajiban Tenaga Kerja

- a. Kewajiban ketaatan, karyawan harus taat kepada atasannya, karena ada ikatan kerja antara keduanya. Namun tentunya taat dalam kewajiban ketaatan bukan berarti harus selalu mematuhi semua perintah atasan jika, jika perintah tersebut dianggap tidak bermoral dan tidak wajar, maka pekerja tidak wajib mematuhi.<sup>9</sup>
- b. Kewajiban konfidensialitas, kewajiban untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia. Setiap karyawan di dalam perusahaannya, terutama yang memiliki akses ke rahasia perusahaan seperti akuntan, bagian operasi, manajer dan lain-lain memiliki konsekuensi untuk tidak membuka rahasia perusahaan kepada masyarakat umum. Kewajiban ini tidak hanya dipegang oleh karyawan tersebut selama pekerja masih bekerja di perusahaan tersebut, tetapi setelah karyawan tersebut tidak bertempak di perusahaan tersebut.
- c. Kewajiban loyalitas, konsekuensi lain yang dimiliki seorang karyawan apabila bekerja di dalam sebuah perusahaan adalah karyawan harus memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan harus mendukung tujuan-tujuan dan visi-misi dari perusahaan tersebut. Karyawan yang sering berpindah-pindah pekerja dengan harapan memperoleh gaji yang lebih tinggi

---

<sup>9</sup>Erni R. Ernawan, *Business ethics* (Bandung: Alfabeta, 2007), hal. 69.

dipandang kurang etis karena karyawan hanya berorientasi pada materi belaka. Karyawan tidak memiliki dedikasi yang sungguh-sungguh kepada perusahaan ditempat karyawan bekerja. Maka sebagian perusahaan menganggap tindakan ini sebagai tindakan yang kurang etis bahkan lebih ekstrim lagi karyawan ini sebagai tindakan yang tidak bermoral.

selain dari kewajiban pekrja/buruh terdapat kewajiban hukm pekrja/buruh yang diatur oleh Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan antara lain:

- a) pasal 102 ayat 2 : dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi berlangsungnya produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya
- b) pasal 126 ayat (1): pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. (2): pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja

- c) pasal 136 ayat 1 : penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah dan mufakat
- d) pasal 140 ayat 1 : sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat

a. Hak-hak dan Kewajiban Perusahaan

Selain membebani karyawan dengan berbagai kewajiban terhadap perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan hak-hak yang sepadan dengan karyawan. Perusahaan hendaknya tidak melakukan praktik-praktik diskriminasi dan eksploitasi terhadap para karyawannya. Perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan para karyawannya, serta perusahaan hendaknya tidak berlaku semena-mena terhadap para karyawannya.

Ada beberapa alasan mengapa diskriminasi dianggap tidak pantas di dalam perusahaan. Alasan-alasan tersebut antara lain adalah:

- a. Diskriminasi bisa merugikan perusahaan itu sendiri, karena perusahaan tidak berfokus pada kapasitas dan kapabilitas calon pelamar kerja, melainkan pada faktor-faktor lain.
- b. Diskriminasi juga melecehkan harkat dan martabat dari orang yang didiskriminasi.

- c. Diskriminasi juga tidak sesuai dengan teori keadilan. Terutama keadilan distributif.

Lawan kata dari diskriminasi adalah favoritisme. Favoritisme berarti mengistimewakan seorang dalam menyeleksi karyawan, menyediakan bonus dan sebagainya. Meskipun berbeda jauh dengan diskriminasi, favoritisme tetap dipandang tidak adil karena memperlakukan orang lain secara tidak merata.

## ***B. Pengawasan dan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita***

Dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan masyarakat maupun di lingkungan tempat bekerja, istilah pengawasan sering kita dengar dan tidak terlalu sukar untuk dimengerti. Akan tetapi, untuk memberikan suatu definisi atau batasan tentang pengawasan, ternyata tidak begitu mudah. Demikian pula bagi para ahli manajemen menganggap tidak begitu mudah untuk memberikan definisi tentang pengawasan.

### **1. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan yang dimaksud dalam Pasal 30 ayat (3) yang menentukan pengawasan dilakukan dengan cara penelitian, pengujian, dan/atau survei, terhadap aspek yang meliputi pemuatan informasi tentang risiko penggunaan barang, pemasangan label, pengiklanan, dan lain-lain yang diisyaratkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebiasaan dalam praktek dunia usaha, menuntut upaya pemberian pemahaman dan peningkatan kesadaran terhadap apa yang menjadi hak-haknya menjadi sangat penting. Penelitian, pengujian dan/atau survei sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dilakukan



terhadap barang dan/atau jasa yang diduga tak memenuhi unsur keamanan, kesehatan, kenyamanan dan keselamatan konsumen. Adapun pelaksanaannya, dapat dilakukan baik sebelum atau sesudah terjadi hal-hal yang membahayakan keamanan, kesehatan, kenyamanan, dan keselamatan konsumen.

Dari definisi pengawasan yang diberikan bermacam-macam rumusannya. Istilah pengawasan ditinjau dari segi tata bahasa, berasal dari kata “awas” yang artinya melihat, sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi saja, dalam arti melihat dengan seksama. Sedangkan istilah pengawasan dalam bahasa Inggris disebut “*controlling*” yang diterjemahkan dengan istilah pengawasan dan pengendalian, sehingga istilah “*controlling*” lebih luas artinya dari pada pengawasan. Akan tetapi di kalangan para ahli dan para sarjana telah disamakan pengertian “*controlling*” dengan pengawasan, jadi pengawasan adalah termasuk pengendalian. Pengendalian berasal dari kata “kendali” yang artinya mengarahkan, memperbaiki, kegiatan yang salah arah dan meluruskan menuju ke arah yang benar. Akan tetapi, ada juga yang tidak setuju akan disamakannya istilah “*controlling*” dengan pengawasan, karena “*controlling*” pengertiannya lebih luas dari pada pengawasan dimana dikatakan bahwa pengawasan adalah hanya kegiatan mengawasi saja atau hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan saja hasil kegiatan dari mengawasi tadi sedangkan “*controlling*” adalah disamping melakukan pengawasan juga melakukan kegiatan pengendalian, yakni, menggerakkan, memperbaiki dan meluruskan menuju arah yang benar.

Kenyataan dalam praktek sehari-hari bahwa istilah “*controlling*” itu sama dengan istilah pengawasan dan istilah pengawasan itupun telah mengandung

pengertian yang luas, yakni tidak hanya bersifat melihat dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi tadi tetapi juga mengandung arti pengendalian dalam arti menggerakkan, memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Sebagai bahan perbandingan di bawah ini penulis menguraikan beberapa batasan pengertian pengawasan :

Menurut T. Hani Handoko “Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditentukan”.<sup>10</sup> Menurut Soedjono Dirdjosiswono “Pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.<sup>11</sup> Pengertian pengawasan menurut para ahli Newman<sup>12</sup> berpendapat bahwa “*control is assurance that the performance conform to plan*”. Ini berarti bahwa titik berat pengawasan adalah suatu usaha untuk menjamin agar pelaksanaan suatu tugas dapat sesuai dengan rencana. Dengan demikian menurut Newman, pengawasan adalah suatu tindakan yang dilakukan selama proses suatu kegiatan sedang berjalan, bahkan setelah akhir proses kegiatan tersebut. Berbeda dengan Newman, Muchsan mengemukakan bahwa pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *defacto*, sedangkan tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokan apakah

---

<sup>10</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi II, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999), hal. 25.

<sup>11</sup>Soedjono Dirdjosiswono, *Hukum Perusahaan Mengenai Hukum Perbankan* (Bandung: Mandar Maju, t.th), hal. 29.

<sup>12</sup>Muchsan, *Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 1992), hal. 37.

kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Manan<sup>13</sup> memandang “kontrol” sebagai sebuah fungsi sekaligus hak, sehingga lazim disebut dengan fungsi kontrol atau hak kontrol. Kontrol mengandung dimensi pengawasan dan pengendalian. Pengawasan bertalian dengan arahan (*directive*). Pengawasan, menurut Lotulung<sup>14</sup> adalah upaya untuk menghindari terjadinya kekeliruan-kekeliruan, baik sengaja maupun tidak disengaja, sebagai usaha preventif, atau juga untuk memperbaikinya apabila sudah terjadi kekeliruan itu, sebagai usaha represif.

Menurut penulis, makna dasar dari pengawasan adalah

- a. pengawasan ditujukan sebagai upaya pengelolaan untuk mencapai hasil dari tujuan;
- b. adanya tolok ukur yang dipakai sebagai acuan keberhasilan;
- c. adanya kegiatan untuk mencocokkan hasil yang dicapai dengan tolok ukur yang ditetapkan;
- d. mencegah terjadinya kekeliruan dan menunjukkan cara dan tujuan yang benar; serta
- e. adanya tindakan koreksi apabila hasil yang dicapai tidak sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan.

---

<sup>13</sup>Bagir Manan, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah* (Yogyakarta: Pusat Studi Fakultas Hukum UII, 2011), hal.20.

<sup>14</sup>Paulus Effendi Lotulung, *Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum terhadap Pemerintah* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), hal. 151.

## 2. Proses Pengawasan

Proses pengawasan adalah proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan, agar apa yang diselenggarakan sejalan dengan rencana. Artinya pengawasan itu terdiri atas berbagai aktivitas, agar segala sesuatu yang menjadi tugas dan tanggungjawab manajemen terselenggarakan. Proses pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, oleh karena itu setiap pimpinan harus dapat menjalankan fungsi pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen. Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi terhadap setiap pegawai yang berada dalam organisasi adalah wujud dari pelaksanaan fungsi administrasi dari pimpinan organisasi terhadap para bawahan, serta mewujudkan peningkatan efektifitas, efisiensi, rasionalitas, dan ketertiban dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas organisasi.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi akan memberikan implikasi terhadap pelaksanaan rencana akan baik jika pengawasan dilakukan secara baik, dan tujuan baru dapat diketahui tercapai dengan baik atau tidak setelah proses pengawasan dilakukan. Dengan demikian peranan pengawasan sangat menentukan baik buruknya pelaksanaan suatu rencana. Proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial, langkah-langkah pokok ini menurut George R Terry meliputi:<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Situmorang, Viktor M, Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah (Jakarta: Rineka Chipta, 1994) hal. 57.

### 1. Menetapkan Standar Pengawasan.

Standar pengawasan adalah suatu standar (tolok ukur) yang merupakan patokan bagi pengawas dalam menilai apakah objek atau pekerjaan yang diawasi berjalan dengan semestinya atau tidak. Standar pengawasan mengandung 3 (tiga) aspek, yaitu:

- a. Rencana yang telah ditetapkan, mencakup kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang hendak dicapai, sasaran-sasaran fungsional yang dikehendaki, faktor waktu penyelesaian pekerjaan.
- b. Ketentuan serta kebijaksanaan yang berlaku, mencakup ketentuan tentang tata kerja, ketentuan tentang prosedur kerja (tata cara kerja), peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pekerjaan, kebijaksanaan resmi yang berlaku, dll.
- c. Prinsip-prinsip daya guna dan hasil guna dalam melaksanakan pekerjaann mencakup aspek rencana dan ketentuan serta kebijaksanaan telah terpenuhi, pekerjaan belum dapat dikatakan berjalan sesuai semestinya apabila efisien dan efektivitasnya diabaikan, artinya kehemetan dalam penggunaan dana, tenaga, material dan waktu.

### 2. Mengukur Pelaksanaan Pekerjaan.

Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah/senyatanya dikerjakan dapat dilakukan melalui antara lain:

- a. Laporan (lisan dan tertulis)
- b. Buku catatan harian tentang itu, Bagan
- c. Jadwal atau grafik produksi/hasil

Inspeksi atau pengawasan langsung; pertemuan/konferensi dengan petugas-petugas yang bersangkutan; survei yang dilakukan oleh tenaga staf atau melalui penggunaan alat teknik.

3. Membandingkan Standar Pengawasan dengan Hasil Pelaksanaan Pekerjaan.

Aktivitas tersebut di atas merupakan kegiatan yang dilakukan perbandingan antara hasil pengukuran dengan standar. Maksudnya, untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat perbedaan dan jika ada, maka seberapa besarnya perbedaan tersebut kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak.

4. Tindakan Koreksi (*Corrective Action*)

Apabila diketahui adanya perbedaan, sebab-sebabnya perbedaan, dan letak sumber perbedaan, maka langkah terakhir adalah mengusahakan dan melaksanakan tindakan perbaikannya. Dari kegiatan tersebut di atas ada perbaikan yang mudah dilakukan, tetapi ada juga yang tidak mungkin untuk diperbaiki dalam waktu rencana yang telah ditentukan. Untuk solusinya maka perbaikan dilaksanakan pada periode berikutnya dengan cara penyusunan rencana/ standar baru, disamping membereskan faktor lain yang menyangkut penyimpangan tersebut, antara lain:

- a. Reorganisasi
- b. Peringatan bagi pelaksana yang bersangkutan, dsb.

### ***C. Tenaga kerja wanita dalam hukum islam***

Dewasa ini tampak semakin banyak wanita yang beraktivitas di luar rumah untuk bekerja. Ada yang beralasan mencari nafkah, mengejar kesenangan, menjaga gengsi, mendapat status sosial di masyarakat sampai alasan emansipasi. Anehnya banyak pula para wanita yang mengeluh ketika harus menghadapi ketidaklayakan perlakuan. Diantaranya cuti hamil yang terlalu singkat (hak reproduksi kurang layak), shift lembur siang-malam, sampai pelecehan seksual.

Dalam Hukum islam ada beberapa persyaratan wanita diperbolehkan untuk bekerja antara lain :

1. Hendaklah pekerjaannya itu sendiri disyariatkan. Artinya, pekerjaan itu tidak haram atau bisa mendatangkan sesuatu yang haram, seperti wanita yang bekerja untuk melayani lelaki bujang, atau wanita menjadi sekretaris khusus bagi seorang direktur yang karena alasan kegiatan mereka sering berkhalwat (berduaan), atau menjadi penari yang merangsang nafsu hanya demi mengeruk keuntungan duniawi, atau bekerja di bar-bar untuk menghadirkan minum-minuman keras – padahal Rasulullah SAW telah melaknat orang yang menuangkannya, membawanya, dan menjualnya. Atau menjadi pramugari di kapal terbang dengan menghadirkan minum-minuman yang memabukkan, bepergian jauh tanpa disertai mahram, bermalam di negeri asing sendirian, atau melakukan aktivitas-aktivitas lain yang diharamkan oleh Islam, baik yang khusus untuk wanita maupun khusus untuk laki-laki, ataupun untuk keduanya.

2. Memenuhi adab wanita muslimah ketika keluar rumah, dalam berpakaian, berjalan, berbicara, dan melakukan gerak-gerik.
3. Janganlah pekerjaan atau tugasnya itu mengabaikan kewajiban-kewajiban lain yang tidak boleh diabaikan, seperti kewajiban terhadap suaminya atau anak-anaknya yang merupakan kewajiban pertama dan tugas utamanya.<sup>16</sup>

#### ***D. Pekerjaan yang Dilarang untuk Pekerja Perempuan***

Ada beberapa pekerjaan yang dilarang oleh Islam untuk digeluti oleh pekerja perempuan. Pekerjaan-pekerjaan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Jenis pekerjaan yang pada dasarnya haram. Dalam hal ini seperti jenis pekerjaan menjadi pekerja seks komersial (PSK), pelayan cafe/bar yang mengharuskan tenaga kerja perempuan bergaul dengan yang bukan mahramnya, pekerjaan yang bertujuan untuk penipuan, lintah darat, dan lainnya.
2. Jenis pekerjaan yang halal dilakukan tetapi dituntut untuk melanggar aturan Islam. Misalnya, menjadi sekretaris yang mengharuskannya berpakaian tanpa jilbab. Sekretaris adalah jabatan yang halal, tetapi keharusan berpenampilan tanpa jilbab melanggar syariah Islam.
3. Hal-hal yang sifatnya pribadi sehingga membuat seorang perempuan tidak bisa bekerja. Misalnya tidak boleh bekerja seperti kemampuan menjaga niat, tidak bisa menjaga pergaulan dengan lain jenis, tidak mendapat izin dari suaminya, dan lain sebagainya.

---

<sup>16</sup>Maraji, *Fatwa-Fatwa Kontemporer*, Yusuf Qaradhawi



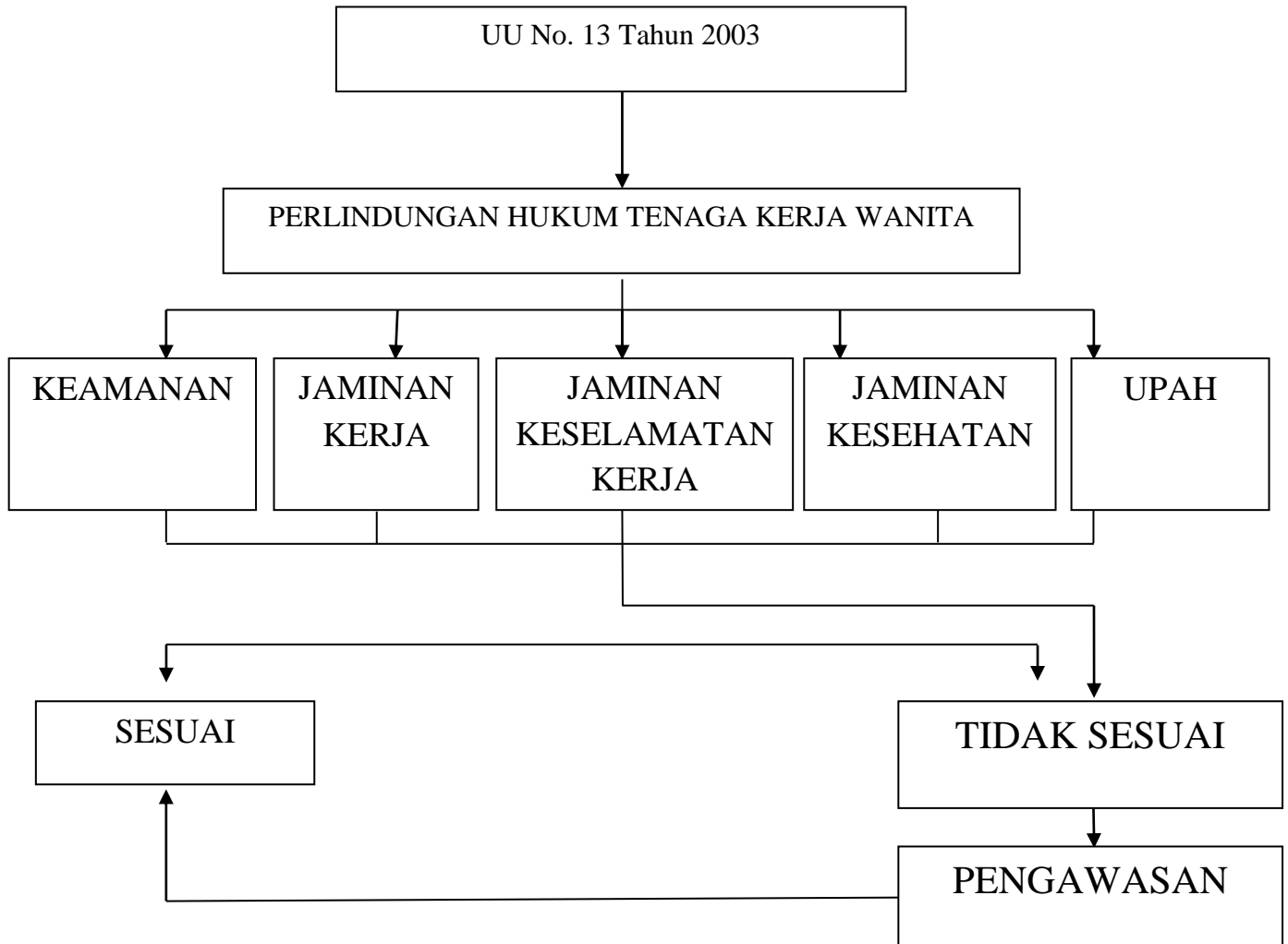
Bagi pekerja perempuan disyaratkan bahwa pekerjaan/ profesi yang dijalankannya sesuai dengan harkat, martabat dan kodrat perempuan, serta tidak bertentangan dengan akhlak Islami. Namun pada dasarnya perempuan tidak dibolehkan bekerja pada malam hari diluar rumahnya, kecuali apabila tuntutan pekerjaannya mengandung nilai manfaat secara sosial dan bersifat darurat, seperti dokter, perawat, bidan dan sebagainya, terjamin keamanannya baik secara fisik ataupun mental, tidak merusak aqidah maupun akhlak serta tidak mengundang adanya fitnah.

Akan tetapi bila suatu hukum ditetapkan khusus untuk jenis manusia tertentu (laki-laki saja atau perempuan saja), maka akan terjadi pembebanan hukum yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Misalnya kewajiban mencari nafkah (bekerja) hanya dibebankan kepada laki-laki, karena hal ini berkaitan dengan fungsinya sebagai kepala rumah tangga. Islam telah menetapkan bahwa kepala rumah tangga adalah tugas pokok dan tanggung jawab laki-laki.

Dengan demikian perempuan tidak terbebani tugas (kewajiban) mencari nafkah, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarganya. Perempuan justru berhak mendapatkan nafkah dari suaminya (bila perempuan tersebut telah menikah) atau dari walinya (bila belum menikah). Bahkan sekalipun sudah tidak ada lagi orang yang bertanggung jawab terhadap nafkahnya, Islam telah memberikan jalan lain untuk menjamin kesejahteraannya, yakni dengan membebankan tanggung jawab nafkah perempuan tersebut kepada Daulah (Baitul Maal). Bukan dengan jalan mewajibkan perempuan bekerja.

Ada beberapa pekerjaan yang sama-sama layak dikerjakan oleh perempuan dan laki-laki, ada juga beberapa pekerjaan yang khusus dikerjakan oleh masing-masing secara sendiri-sendiri. Pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kerja otot selamanya akan menjadi bagian dari tugas laki-laki. Dengan demikian, seorang perempuan tidak layak baginya melakukan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kerja otot, seperti melakukan penggalian, pengeboran, pembangunan, industri besi, kayu, dan sejenisnya yang menuntut jerih payah luar biasa dan memberatkan perempuan. Pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki dalam Islam bukanlah bermaksud untuk mendiskriminasikan salah satu pihak. Tapi lebih pada kepantasan akan pekerjaan yang akan dikerjakan. Hal itu adalah pembagian yang wajar dan realistis dari sebuah pekerjaan yang menggerakkan kehidupan dan masyarakat, sehingga peradaban manusia bisa berjalan secara normal.

Islam juga mempertimbangkan fitrah penciptaan antara laki-laki dan perempuan dalam membagi tugas dan jatahnya masing-masing. Dan fitrah itulah yang menjadikan laki-laki sebagai lelaki sejati, dan yang menjadikan perempuan sebagai perempuan sejati. Ia juga telah menitipkan karakter yang berbeda kepada masing-masing jenis agar dimandatkan kepada masing-masing jenis tugas-tugas tertentu, bukan untuk kepentingan pribadi atau kepentingan jenis tertentu, melainkan untuk kepentingan kehidupan manusia yang berdiri tegak, teratur, dapat terpenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya, dan dapat diwujudkan cita-citanya.

*E. Kerangka Konseptual*

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### ***A. Jenis dan Lokasi Penelitian***

##### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penelitian, jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian yuridis sosiologis (*sociologys legal research*) yaitu secara yuridis dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum mengenai tenaga kerja wanita pada malam hari di Makassar. Secara sosiologis dengan cara melihat kenyataan yang ada di lapangan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti dipandang dari sudut pandang penerapan hukum.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sulawesi Selatan. Khususnya pada toko minimarket atau swalayan Alfamidi di Kecamatan Rappocini kota Makassar mengenai perlindungan tenaga kerja wanita dengan memiliki peran penting untuk melakukan penelitian tersebut terhadap perlindungan hukum tenaga kerja wanita pada malam hari.

#### ***B. Pendekatan Penelitian***

1. Pendekatan yuridis normatif (*hukum positif*) yaitu penelitian hukum yang mengutamakan data sekunder sebagai bahan utama, sedangkan spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis dalam metode pengumpulan data

melalui penelitian data kepustakaan tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita pada malam hari di Makassar.

2. Pendekatan yuridis sosiologis (*sociologys legal research*) yaitu secara yuridis dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan konsumen mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita pada malam hari. Secara sosiologis dengan cara melihat kenyataan yang ada di lapangan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti yang dipandang dari sudut pandang penerapan hukum.

### **C. Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

1. Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari lokasi penelitian yaitu minimarket atau swalayan terdekat dan masyarakat yang terlibat dalam penelitian tersebut. Sumber data primer ini adalah hasil dari wawancara terhadap pihak-pihak yang mengetahui atau menguasai permasalahan.
2. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari studi kepustakaan (*library Research*) yaitu dengan menghimpun data dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, karya ilmiah, dan pendapat para ahli terkait dengan masalah yang dibahas

#### ***D. Metode Pengumpulan Data***

Dalam pembahasan penulisan skripsi ini, diperlukan data yang cukup sebagai bahan analisis. Selanjutnya untuk menentukan data yang di perlukan, maka digunakan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

- a. Observasi yaitu melakukan pencatatan terhadap penyebab terjadinya hal tersebut.
- b. Wawancara yaitu wawancara langsung dengan beberapa pihak yang berkompeten memberikan informasi atas pengamatannya terhadap perlindungan hukum tenaga kerja wanita dan masyarakat yang terlibat di dalamnya.
- c. Studi Dokumentasi yaitu bahan-bahan hukum yang diperoleh dari studi kepustakaanya itu pengumpulan data.

#### ***E. Instrumen Penelitian***

Instrumen Pengumpulan data primer dan data sekunder, data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti, ini berlainan dengan data sekunder, yakni data yang sudah dalam bentuk jadi, seperti data dalam dokumen dan publikasi.<sup>1</sup> Serta menelaah buku-buku dan hasil penelitian.

penelitian yang dipakai untuk memperoleh data – data penelitian saat sudah memasuki tahap pengumpulan data di lapangan adalah wawancara, dokumentasi, dan observasi. instrumen penelitian inilah yang akan menggali data dari sumber –sumber informasi.

---

<sup>1</sup>Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum* (Jakarta: Granit, 2010), hal. 57.

### ***F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data***

Penulis dalam pengolahan dan menganalisis data menggunakan analisis kualitatif atau data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dalam bentuk kata-kata atau gambar.

Analisis data secara kualitatif yaitu analisis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan pengamatan lapangan, potret, dokumen perorangan, memorandum dan dokumen resmi, sehingga dapat dilakukan untuk responden yang jumlahnya sedikit.

### ***G. Pengujian Keabsahan Data***

Dalam menguji data dan materi yang disajikan, dipergunakan metode sebagai berikut:

1. Deskriptif yang pada umumnya digunakan dalam menguraikan, mengutip atau memperjelas bunyi peraturan perundang – undangan dan uraian umum.
2. Komperatif yang pada umumnya digunakan dalam membandingkan perbedaan pendapat, terutama terhadap materi yang mungkin dapat menimbulkan ketidaksepahaman serta dapat menimbulkan kerancuan.
3. Dedukatif yang pada umumnya berpedoman pada peraturan perundang – undangan.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### ***A. Tinjauan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Wanita***

##### **1. Perlindungan Kerja Bagi Tenaga Kerja Wanita**

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan kerja sangat diharapkan oleh kaum perempuan untuk menjamin keselamatan dan keamanan bagi tenaga kerja wanita karena tidak sedikit kemungkinan kejadian yang tidak diinginkan akan terjadi. Apalagi di salah satu perusahaan Alfamidi yang mayoritas pekerjanya adalah wanita dan bekerja pada malam hari yang membutuhkan perlindungan oleh aparat-aparat yang berwenang dalam mengatasi keselamatan dan keamanannya.

Makassar telah dikenal dengan sebutan yang biasa didengar oleh masyarakat yaitu begal, itu sangat mempengaruhi mental wanita dan menimbulkan rasa khawatir apabila bekerja pada malam hari apalagi salah satu tempat penelitian penulis yaitu alfamidi rappocini makassar yang dapat dikatakan tempat tersebut sangat rawan terjadinya pencurian, pemerkosaan, bahkan perampokan serta kejadian-kejadian yang dapat saja terjadi.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Nur Suci Cahyani Tajuddin, Karyawan, *Wawancara*, Alfamidi Di Kecamatan Rappocini Kota Makassar, pada tanggal 25 Mei 2015 pukul: 15.25 WITA.



Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003, meliputi:

- a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan perusahaan
- b. Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan
- d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja

Jenis-jenis perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga (3) macam, yaitu:<sup>2</sup>

- a) Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja wanita tidak mampu bekerja diluar dari kemampuannya
- b) Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorientasi
- c) Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

## 2. Perlindungan Kerja yang Bersifat Khusus Terhadap Tenaga Kerja Perempuan

Dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa baik untuk

---

<sup>2</sup>Hari Pramono, *Hak dan Kewajiban Para Pekerja Berdasarkan Undang-Undang* (Jakarta: Bina Aksara, 1987), hal.37.

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan Pekerja Wanita adalah Tenaga Kerja Wanita dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.

Aturan hukum untuk pekerja wanita perbedaan dengan pekerja laki-laki, seperti cuti melahirkan, pelecehan seksual di tempat kerja, jam perlindungan dan lain-lain.

a. Perlindungan Jam Kerja Pada Malam Hari

Perlindungan dalam hal kerja malam bagi pekerja wanita (pukul 23.00 sampai pukul 07.00). Hal ini diatur pada pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tetapi dalam hal ini ada pengecualiannya yaitu pengusaha yang mempekerjakan wanita pada jam tersebut wajib:

1. Memberikan makanan dan minuman bergizi
2. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja
3. Menyediakan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 – 05.00.

Tetapi pengecualian ini tidak berlaku bagi pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun ataupun perempuan hamil yang berdasarkan keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya apabila bekerja antara pukul 23.00 – 07.00. Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang.

Jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan 7 sampai 8 jam perhari itu jam kerja normal yang dilakukan oleh pegawai selama 5 sampai 6 hari dalam 7 hari. Apabila pegawai terlambat masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka *shift* atau jam kerjanya bertambah, itu baru sehari apalagi kalau dalam waktu sehari-hari karena halangan atau alasan tertentu tidak ada kebijakan dari perusahaan bahkan sering kali upah di potong.<sup>3</sup>

Meneurut karyawan dalam perusahaan Alfamidi tersebut itu tidak sesuai dengan perjanjian yang ada pada Undang-Undang yang mengatur mengenai tenaga kerja wanita sehingga ini sangat membebani karyawan-karyawannya. Apalagi tidak ada kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan apabila karyawan mengalami halangan yang mungkin kurang lebih dari 3 hari dengan alasan yang tertentu dan bukti yang akurat seperti surat sakit apabila karyawan tersebut mengalami kesehatan yang kurang baik. Bahkan hal tersebut mengakibatkan potongan upah/gaji terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran tersebut.

Bahkan perlindungan bagi tenaga kerja apalagi perempuan pada malam hari dari pukul 21.00 sampai dengan 24.00 tidak dilindungi oleh pemerintah atau perusahaan padahal itu sangat diperlukan oleh kaum perempuan yang dapat membahayakan keselamatannya. Kejadian yang pernah terjadi yaitu sudah 2 kali ancaman dari geng motor yang meminta uang, rokok, coklat, dan buah, se talah hal itu terjadi hanya ada 1 kali pengawasan oleh polisi padahal geng motor tidak

---

<sup>3</sup>Wiwi, Karyawan, *wawancara*, Alfamidi Di kecamatan Rappocini kota Makassar, pada tanggal 26 Mei 2015 Pukul: 15.00 WITA.

dapat diketahui kapan akan datang dan melakukan kejadian yang sama. Bukankah hal itu yang sangat membahayakan keselamatan kaum wanita.<sup>4</sup>

b. Perlindungan yang bersifat protektif

Pekerja/buruh perempuan merupakan kelompok yang kuadratnya mempunyai karakteristik tertentu yang mendapatkan perhatian, oleh karena itu dalam beberapa hal terhadap pekerja/buruh perempuan ini diberlakukan peraturan khusus karena terutama yang menyangkut perlindungan pekerja/buruh perempuan, mencakup larangan kerja pada malam hari, larangan melakukan pekerjaan yang membahayakan kesehatan, kesusilaan perempuan. Bentuk-bentuk perlindungan tersebut berupa:

1. perlindungan dalam masa haid

Pada Pasal 81 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur masalah perlindungan dalam masa haid. Perlindungan terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh. Dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

Beberapa tenaga kerja wanita yang bekerja malam hari pada masa haid tidak diperbolehkan libur dengan alasan tidak ada pegawai yang dapat menggantikan waktu kerja, maka dari itu walaupun pada masa haid harus tetap bekerja karena itu sudah ketentuan kerja.<sup>5</sup> hal ini sangat merugikan karyawan karena wanita yang mengalami masa haid akan sangat sulit berinteraksi dengan

---

<sup>4</sup>Nur Suci Cahyani Tajuddin, *wawancara*, pada tanggal 25 Mei 2015 Pukul: 15.25 WITA.

<sup>5</sup>Kiki, Karyawan, *wawancara*, Alfamidi Di Kecamatan Rappocini Kota Makassar, pada tanggal 26 Mei 2015, Pukul: 17.00 WITA.

pembeli apalagi mau berbasa-basi dengan pembeli dengan keadaan seperti itu. Bahkan tidak sedikit wanita yang mengalami hal tersebut bahkan banyak wanita yang merasakan sakit pada perut dan susah berdiri apalagi dalam masa haid pertama. Pekerjaan pada perusahaan indomaret kebanyakan ditempat kasir yang dilakukan dengan cara berdiri sampai akhirnya pembeli selesai dengan pembayarannya. Jika hal tersebut dilakukan oleh wanita yang sedang pada masa haid itu akan menyiksa wanita itu sendiri.

Adapula tenaga kerja wanita yang diberikan libur pada masa haid dengan waktu 4 hari tetapi itu dilakukan dalam sekali sedangkan realita yang terjadi wanita hampir setiap bulan mengalami masa haid dengan waktu yang kurang lebih 7 sampai 10 hari.<sup>6</sup>

## 2. Perlindungan Selama Cuti Hamil

Sedangkan pada pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah cuti hamil. Perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh.

## 3. Pemberian Lokasi Menyusui

Pasal 83 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur masalah ibu yang sedang menyusui. Pemberian kesempatan pada pekerja wanita yang anaknya masih menyusui untuk menyusui anaknya hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

---

<sup>6</sup>Nur Suci Cahyani Tajuddin, *wawancara*, pada tanggal 25 Mei 2015 Pukul: 15.25 WITA.

c. Perlindungan yang bersifat korektif

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 176. Pelaksanaan terdiri dari beberapa rangkaian kegiatan, meliputi:

- 1) Penyusunan rencana kerja
- 2) Pemeriksaan di perusahaan atau tempat kerja
- 3) Penindakan korektif, baik secara preventif maupun refresif
- 4) Pelaporan hasil pemeriksaan

d. Perlindungan yang bersifat non-diskriminasi

Dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang pengesahan Konvensi PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) mengenai penghapusan perlindungan pekerja/buruh perempuan dari perlakuan diskriminatif.

## **B. Pengawasan dan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita**

Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan tenaga kerja adalah unsur pengawasan ketenagakerjaan. Sebagai penegak hukum di bidang ketenagakerjaan unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksi dini di lapangan, sehingga diharapkan segala gejala yang akan timbul dapat dideteksi secara awal yang pada gilirannya dapat memberikan atau dapat diciptakan suasana yang aman, stabil dan sukses di bidang ketenagakerjaan yang dengan demikian dapat memberikan andil

dalam pembangunan nasional, sehingga pertumbuhan ekonomi dalam PELITA dapat berkembang sesuai dengan yang diharapkan.<sup>7</sup>

Selain dari itu kebijaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara operasional ditetapkan sebagai berikut:

- a. Pengawasan ketenagakerjaan diarahkan kepada usaha preventif dan edukatif, namun demikian tindakan represif baik yang yustial, maupun non yustisial akan dilaksanakan secara tegas terhadap perusahaan-perusahaan yang secara sengaja melanggar aturan telah berkali-kali diperingatkan akan tetapi tidak melaksanakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan
- b. Unit dan aparat pengawasan diharapkan lebih peka dan cepat bertindak terhadap masalah-masalah yang timbul dan mungkin timbul di lapangan, sehingga masalahnya tidak meluas atau dapat diselesaikan dengan tuntas (tidak berlarut-larut)
- c. Aparat pengawasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan diharuskan turun langsung ke lapangan untuk melihat permasalahannya secara langsung sehingga dapat dijamin objektivitasnya.

Pengawasan terhadap kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja khususnya bagi tenaga kerja wanita yang mempunyai besar kemungkinan terjadinya hal yang berbahaya terhadap keselamatan dan kesehatan wanita baik mental maupun kesehatan yang mengakibatkan kecelakaan yang dapat membahayakan nyawa bagi tenaga kerja wanita.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Cet; I,II, Jakarta: PT. Renika Cipta, 2010), hal. 124.

<sup>8</sup>Kiki, *Wawancara*, pada tanggal 26 Mei 2015 Pukul: 17.00 WITA.

### 1. Tugas-tugas Pengawasan Ketenagakerjaan.

Perundang-undangan yang melindungi buruh hanya akan mempunyai arti, bila pelaksanaannya diawali oleh suatu ahli, yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu-waktu tertentu untuk dapat menjalankan tiga tugas pokok, yaitu:

- a) Melihat dengan jalan memeriksa dan menyelidiki terhadap perundang-undangan dan jika tidak demikian halnya mengambil tindakan-tindakan yang wajar untuk menjamin pelaksanaannya.
- b) Membentuk baik buruh maupun pemimpin perusahaan dengan jalan memberi penjelasan teknik dan nasehat yang para buruh atau pemimpin perusahaan terhadap perlakuan agar buruh dan pemimpin perusahaan menyelami apa yang diinginkan oleh peraturan.
- c) Menyelidiki keadaan perburuhan dan mengumpulkan bahan yang untuk penyusunan perundang-undangan perburuhan dan penetapan kebijaksanaan pemerintah.

Pengawasan ini bukanlah sebagai alat perlindungan, melainkan suatu cara untuk menjamin pelaksanaan peraturan perlindungan bagi buruh terutama perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja wanita. Faedah yang dapat ditarik dari adanya pengawasan ini maka pengusaha menjadi tunduk dan taat untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan (terutama perundang-undangan yang bersangkutan dengan keamanan kerja dan keselamatan kerja),



sehingga tercapainya produktivitas yang tinggi untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan undang-undang dasar 1945 dan pancasila.<sup>9</sup>

Selain itu adapula tugas-tugas pengawasan yang lain yaitu:

1. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai norma perlindungan tenaga kerja
2. Melaksanakan pembinaan dalam usaha penyempurnaan norma kerja dan pengawasannya
3. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja wanita, anak dan orang muda.
4. Melaksanakan usaha-usaha pembentukan, penerapan dan pengawasan norma di bidang kecelakaan kerja<sup>10</sup>

Tugas-tugas diatas sepatutnya pemerintah atau badan hukum yang mempunyai tugas dalam keselamatan tenaga kerja yang terkhusus bagi wanita seharusnya lebih melihat keadaan karyawan atau para pekerja wanita yang berada di Rappocini Makassar salah satu perusahaan kecil tempat perbelanjaan makanan terhadap kebutuhan masyarakat yaitu Alfamidi. Apalagi telah terjadi beberapa peristiwa yang sudah terjadi dapat mengancam nyawa para buruh wanita.<sup>11</sup>

Hal ini pula sesuai dengan pasal 16 UU No. 14 Tahun 1969 yang berbunyi:

“Guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan pelaksanaannya diadakan suatu sistem pengawasan tenaga kerja”

---

<sup>9</sup>H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008), hal. 63.

<sup>10</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, hal. 125.

<sup>11</sup>Wiwi, wawancara, pada tanggal 26 Mei 2015 Pukul: 15.00 WITA.

## 2. Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan

- a. Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang atau ketentuan-ketentuan hukum dibidang perburuhan/ketenagakerjaan.
- b. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
- c. Melaporkan kepada yang berwenang kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak jelas diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Yang melaksanakan tugas-tugas serta fungsi pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini disebut “pegawai pengawasan” yaitu pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja (pasal 1 Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja).

Pegawai-pegawai pengawasan serta pegawai-pegawai pembantu yang mengikutinya dalam melakukan kewajibannya berhak memasuki semua tempat-tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan/pengusaha atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan tenaga kerja.

Pegawai-pegawai pengawasan dan pegawai-pegawai pembantu di luar dari jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan yang diketahuinya berhubungan dengan

jabatannya. Terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut maka akan diberi sanksi hukuman berupa penjara selama 6 (enam) bulan dengan tidak atau dipecat dari hak memangku jabatannya.<sup>12</sup>

### 3. Pengawasan Pelaksanaan

Ada 3 (tiga) macam kegiatan yang bersifat pemeriksaan dalam melaksanakan pengawasan ini yaitu:

#### 1) Pemeriksaan pertama

Pemeriksaan pertama yaitu pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas umum yang mencakup 2 (dua) aspek yaitu norma kerja dan norma keselamatan kerja.

#### 2) Pemeriksaan ulang

#### 3) Pemeriksaan Khusus

Pemeriksaan khusus yaitu apabila ada hal-hal tertentu misalnya pengaduan atau atas perintah alasan untuk sesuatu hal di suatu perusahaan.

Pegawai dari Alfamidi di Rappocini Makassar pernah mengalami hal yang sangat membahayakan bagi keselamatan para pekerja/buruh perempuan. Salah satunya pernah terjadi perampasan atau perampokan oleh salah satu genk motor yang ada di Makassar yang meminta rokok, dan minuman. Apabila pekerja/buruh tersebut tidak membiarkan genk motor tersebut untuk dipenuhi permintaannya pekerja/buruh diancam dengan memakai senjata tajam. Pemeriksaan pertama, pemeriksaan ulang dan pemeriksaan khusus sudah dilakukan oleh karyawan di Alfamidi tersebut akan tetapi karena

---

<sup>12</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, hal. 125.

kurangnya pengawasan sehingga itu sangat membahayakan keamanan, keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja wanita kejadian tersebut dilakukan selama 2 (dua) kali dengan orang yang sama.<sup>13</sup>

Sesuai dengan maksud diadakannya pengawasan ketenagakerjaan maka tugas utama dari pegawai pengawasan adalah:

1. Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-seluasnya guna membuat Undang-Undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan
3. Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan kepada Undang-Undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.<sup>14</sup>

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil pada Departemen Tenaga Kerja yang berdasarkan Undang-Undang ditugaskan secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

---

<sup>13</sup>Nur Suci Cahyani Tajuddin, *wawancara*, pada tanggal 25 Mei 2015 Pukul: 15.25 WITA.

<sup>14</sup>Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, hal. 128.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

1. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Salah satu unsur yang harus ikut berperan di dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan tenaga kerja adalah perlindungan terhadap tenaga kerja wanita. Perlindungan tenaga kerja wanita yang masih perlu di lindungi yaitu dengan adanya perlindungan tenaga kerja pada malam hari, perlindungan pada masa haid, perlindungan selama cuti hamil, pemberian lokasi menyusui.
2. Pengawasan tenaga kerja wanita yang berada di Rappocini Kota Makassar tidak memenuhi ketentuan-ketentuannya menurut Undang-Undang karena masih banyak kejadian yang masih meresahkan masyarakat terutama karyawan wanita yang bekerja di Alfamidi Rappocini Kota Makassar yang dimana masih terdapat ancaman yang dilakukan oleh laki-laki yang tidak bertanggung jawab yang dapat mengganggu mental dan keselamatan wanita.

#### ***B. Implikasi Penelitian***

Sebaiknya aparat yang telah ditunjuk menjadi pengawas dalam keamanan dan keselamatan karyawan lebih disiplin dan lebih menjalankan tugasnya dengan baik agar tidak ada kerugian yang terjadi kelak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin H. Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2008.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahanny*, jakarta: Intermasa, 1993.
- Dirdjosiswono Soedjono, *Hukum Perusahaan Mengenai Hukum Perbankan*, Bandung: Mandar Maju.
- Erni R. Ernawan, *Business ethics*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Hani T. Handoko, *Manajemen*, Edisi II, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999.
- Husni lalu, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- K. Bertens, *Etika*, jakarta : PT. Gramedia Pustakaa 1992.
- Lotulung Paulus Effendi, *Beberapa Sistem tentang Kontrol Segi Hukum terhadap Pemerintah*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993.
- Manan Bagir, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Pusat Studi Fakultas Hukum UII, 2011.
- Manulang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cet; I, II, Jakarta: PT. Renika Cipta, 2010.
- Muchsan, *Sistem Pengawasan terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 1992.
- Pramono Hari, *Hak dan Kewajiban Para Pekerja Berdasarkan Undang-Undang*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Granit, Jakarta, 2010.
- Salam Buhanuddin, *Etika Sosial Asas Moral dalam Kehidupan Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997.
- Sonny A. Keraf, *Hukum dan Teori Hak Milik Pribadi*, Yogyakarta: Kanisius, 1997.
- Shihab M.Quraisy, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2006.

Soepomo Iman, *Hukum Perburuan (Bidang Hubungan Kerja)*, Penerbit Djambatan, 1990.

Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1, Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Umar Dzulkifli dan Usman Handoyo, *Kamus Hukum (Dictionary Of Law New Editio)*, Cet: 1, t.t; Quantum Media Press, 2000.

Uwiyono Aloysius, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Edisi. I, Cet. 1, Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2014.

Viktor M, Situmorang, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Jakarta: Rineka Chipta, 1994.

Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Edisi. I, Cet. 1, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.


LEMBAR PENGESAHAN  
DRAFT SKRIPSI

*"Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari Di Swalayan  
Kec. Rappocini Kota Makassar "*

Disusun dan diajukan Oleh :  
**MUH. HERISMANT BUSCAR S.**  
**NIM: 10500111075**

Telah disetujui oleh Pembimbing untuk melanjutkan  
Penulisan Skripsi  
Pada tanggal : Januari 2015

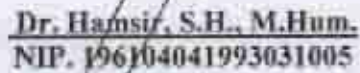
Pembimbing I

  
**ASHABUL KAHFI, S.Ag., M.H**  
**NIP.197402142008011 009**

Pembimbing II

  
**Dr. SOHRA, M.Ag**  
**NIP. 19610121 199203 2 002**

Diketahui Oleh:  
Ketua Jurusan Ilmu Hukum

  
**Dr. Hamsir, S.H., M.Hum.**  
**NIP. 196104041993031005**

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar

  
**Prof. Dr. H. Ali Parman, M.A.**  
**NIP. 195704141986031003**



**SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN**  
**165 /HC-MU-MKS/V/15**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AGUNG SAPUTRO KUSTANTIYONO  
Jabatan : People Development Manager  
Perusahaan : PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk  
Alamat : JL. KIMA 8 BLOK SS NO.23

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUH HERISMANT BUSCAR S  
NIM : 10500111075  
Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan hukum/Ilmu Hukum (Universitas UIN  
Alauddin Makassar  
Semester : VIII (Delapan)  
Alamat : Jl.Mon.emmy Saelan 3 No.57 Makassar

Bermaksud melakukan penelitian di :

1. Alfa Midi Hertasning I , pada tanggal 25-26 Mei 2015
2. Alfa Midi Hertasning II , Pada tanggal 27-28 Mei 2015

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul " Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari di Minimarket Kec.Rappocini Kota Makassar UU No.13 Tahun 2003 "

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

**PT. MIDI UTAMA INDONESIA**

  
**AGUNG SAPUTRO KUSTANTIYONO**  
People Development Manager





**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**  
**Nomor : 394 Tahun 2015**  
**TENTANG**  
**PANITIA, PENGUJI DAN PESERTA UJIAN AKHIR PROGRAM STUDI (KOMPREHENSIF)**  
**TAHUN 2015**

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar setelah :

- Membaca** : Surat permohonan mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar Tingkat Akhir Jurusan/Program Studi Ilmu Hukum tanggal 15 Juni 2015 perihal Ujian Akhir Program Studi/Komprehensif.
- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan Ujian Akhir Program Studi/Komprehensif, maka dipandang perlu menetapkan Panitia, Penguji dan Peserta Ujian;  
b. Bahwa mereka yang tersebut namanya pada lampiran Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat dan diserahi tugas sebagai Panitia, Penguji dan Peserta Ujian.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah RI. Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Peraturan Presiden RI. Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;  
4. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 289 Tahun 1993 Jo Nomor 202 B Tahun 1998 tentang Pemberian Kuasa dan Wewenang Menandatangani Surat Keputusan;  
5. Peraturan Menteri Agama RI. Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bebas Anggaran dan Belanja Negara di Lingkungan Departemen Agama;  
6. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 5 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;  
7. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;  
8. Keputusan Rektor Nomor 192 Tahun 2008 tentang Pedoman Edukasi di Lingkungan UIN Alauddin Makassar.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM UIN ALAUDDIN MAKASSAR TENTANG PANITIA, PENGUJI DAN PESERTA UJIAN AKHIR PROGRAM STUDI/KOMPREHENSIF**
- Pertama** : Menetapkan Panitia, Penguji dan Peserta Ujian Akhir Program Studi/Komprehensif;
- Kedua** : Tugas Panitia mempersiapkan segala instrumen yang berkaitan dengan Ujian Akhir Program Studi/Komprehensif;
- Ketiga** : Tugas Penguji melaksanakan Ujian Akhir Program Studi/Komprehensif;
- Keempat** : Tugas Panitia dan Penguji dianggap selesai setelah berakhirnya Ujian Akhir Program Studi/Komprehensif;
- Kelima** : Segala biaya yang timbul akibat diterbitkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA/APBN/PNBP UIN Alauddin Makassar Tahun 2015;
- Keenam** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

**SURAT KEPUTUSAN** ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.



: Samata  
: 15 Juni 2015

Tembusan :

- Yth. 1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata – Gowa;  
2. Para Dekan dalam lingkup UIN Alauddin Makassar di Makassar

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
NOMOR : 24/TAHUN 2015**

**TENTANG**

**PANITIA, PENGUJI DAN PESERTA UJIAN AKHIR PROGRAM STUDI/KOMPREHENSIF**

NO	NAMA/NIM	TEAM PENGUJI			PELAKSANA KETUA/SEK/ANG.
		MKDK/FIKIH & USUL FIKIH 03	MKDU/DIS 04	MKKP 05	
01	02				06
1	Muh. Harismant. Buscar 10500111064	Amiruddin, S.Ag, M.Hi	Subhan Khalik, S.Ag, M.Ag	Dr. Jumadi. S.H, M.H	Drs. Hamzah Hasan, M.Hi Mujahidah, SE Nurhayati Wahid
2	M. Yusuf Aqsha 10500111070	Dr. M. Thahir Maloko, M.Hi	Dr. Muh. Sabir Maidin, M.Ag	Istiqamah, S.H, M.H	Dr. Kasjim Salenda, S.H, M.Th.I Dra. Andi Masnia Drs. Baharuddin

Surabaya, Juni 2015



ALI PARMAN, M.A

Nip. 19570414 198603 1 003





**KEPUTUSAN**  
**DEKAN FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**  
Nomor : ~~398~~ Tahun 2015  
**TENTANG**  
**PANITIA DAN PENGUJI UJIAN MUNAQASYAH/SKRIPSI**  
**TAHUN 2015**

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar setelah :

- Membaca** : Surat Permohonan :  
N a m a : Muh. Herisman Buscar. S  
N I M : 10500111075  
Jurusan : Ilmu Hukum  
Hari/Tanggal : Senin/ 31 Agustus 2015  
Prihal : Ujian Munaqasyah/Skripsi  
Judul : "Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Pada Malam Hari di Swalayan Alfamidi Kota Makasar Undang-Undang No. 13 2003"
- Menimbang** : a. Bahwa mahasiswa tersebut di atas telah memenuhi persyaratan dan ketentuan Ujian Munaqasyah/Skripsi;  
b. Bahwa dengan terpenuhinya persyaratan dan ketentuan di atas, maka perlu ditunjuk Panitia dan Dosen Penguji;  
c. Bahwa mereka yang tersebut namanya pada lampiran Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk disertai tugas melaksanakan kegiatan dimaksud.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
2. Peraturan Pemerintah RI. Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;  
3. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 289 Tahun 1993 Jo Nomor 202 B Tahun 1998 tentang Pemberian Kuasa dan Wewenang Manandatangani Surat Keputusan;  
4. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 5 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;  
5. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;  
6. Keputusan Rektor Nomor 192 Tahun 2009 tentang Pedoman Edukasi di Lingkungan UIN Alauddin Makassar.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :  
**Pertama** : Membentuk Panitia dan Penguji Ujian Munaqasyah/Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Alauddin Makassar dengan komposisi sebagai berikut :
- \*Ketua : Prof. Dr. Darussalm Syamsuddin, M.Ag  
Sekretaris : Dr. Kasji Salenda, SH, M.Th.I  
Penguji I : Prof. Dr. Sabri Samin, M.Ag  
Penguji II : Dr. Hj. Rahmatia HL, M.Pd  
Pelaksana : 1. Darmawati Samma, SE  
2. Nasira Asri, S.Kom
- Kedua** : Panitia bertugas mempersiapkan penyelenggaraan Ujian Munaqasyah/Skripsi  
**Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat diterbitkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA/APBN/PNBP UIN Alauddin Makassar Tahun 2015;  
**Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.



Ditetapkan di : Samata  
Pada tanggal : 26 Agustus 2015  
Dekan

Prof. Dr. Darussalam Syamsuddin, M.Ag  
NIP. 19621016 199003 1 003





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Kampus I Jln. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp (0411) 864928 – 864923  
Kampus II Jln. Slt. Alauddin No. 36 Samata – Gowa Tlp 424835 Fax 424836

Nomor : SI.1/PP.00.9/ **398** /2015  
Sifat : Penting  
Lamp : -  
Hal : **UNDANGAN MUNAQASYAH**

Samata, 19 Agustus 2015

*Kepada*

- Yth.*
1. Prof. Dr. Darussalam Samsuddin, M.Ag. (Ketua Majelis)
  2. Dr. Kasjim Salenda, SH, M.Th.I. ( Sekretaris )
  3. Prof. Dr. Sabri Samin, M.Ag. ( Penguji I )
  4. Dr. Hj. Rahmatiah HL, M.Pd. ( Penguji II )
  5. Ashabul Kahfi, S,Ag, MH ( Pembimbing I )
  6. Dr. Sohrah, M.Ag ( Pembimbing II )
  7. Pelaksana

Di  
Makassar

*Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, disampaikan bahwa Ujian Munaqasyah/Skripsi atas nama :

Nama : Muh. Herismant Buscar  
N I M : 10500111075  
Jurusan : Ilmu Hukum

Untuk maksud tersebut, maka kami mengundang Saudara/(i) pada Ujian Munaqasyah/Skripsi, insya Allah Dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Senin, 31 Agustus 2015  
Buka Sidang : Pukul 08.30  
Waktu : Pukul 09.00 Wita – selesai  
Tempat : Ruang Ujian Munaqasyah

Atas perhatian dan kehadirannya diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. Darussalam Samsuddin, M.Ag.  
NIP. 19621016 199003 1 003

## RIWAYAT HIDUP



**Muh. Herismant Buscar S**, lahir di Ujung Padanng pada tanggal 09 November 1992 Kabupaten Sulawesi Selatan Merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Herman Sade dan Ibu Hj. Kasturi S.

Jenjang pendidikan ditempuh mulai dari TK (Taman Kanak-Kanak) Budi Dharma Utama tamat pada tahun 1998, dilanjutkan ke tingkat SD

(Sekolah Dasar) Inpres Btn Ikip 1 Makassar da tamat pada tahun 2004, dilanjutkan ke tingkat sekolah Menengah Pertama ( SMPN 21 Makassar ) dan tamat Pada Tahun 2007. Kemudian penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Atas ( SMA Negeri 9 Makassar) dan tamat pada tahun 2010. Hingga penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi di UIN (Universitas Islam Negeri) pada Fakultas Syariah dan Hukum pada program studi Ilmu hukum tamat pada tahun 2015. Selama pada masa kuliah penulis pernah mengikuti HMI (himpunan Mahasiswa Islam), Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum ( HMJ ), study club FOL (Fighter Of Law), dan MCC.